

**Emilia Cholewicka**  <http://orcid.org/0000-0001-9814-6750>

Centrum Badań nad Gospodarką Kreatywną Uniwersytetu SWPS  
e-mail: [echolewicka@st.swps.edu.pl](mailto:echolewicka@st.swps.edu.pl)

Otrzymano/Received: 30.07.2021

Zaakceptowano/Accepted: 13.12.2021

Opublikowano/Published: 05.02.2022

# Kobieta, balet i choreografia. Nierówna sytuacja choreografek na rynku pracy w Polsce

Abstract

## Women, Ballet and Choreography. Unequal Situation of Female Choreographers in the Labor Market in Poland

One of the key tasks of the UN's 2030 Agenda for Sustainable Development is to strengthen gender equality and the position of women around the world. Unfortunately, the artistic milieu is still far from reaching the goal set by the United Nations. When analysing the history and literature on ballet and looking at the contemporary repertoires of leading ensembles, it is easy to observe that women outnumber men, which, however, does not translate into the leading role of women in the sphere of management and creation in this artistic field (choreography). The paper is aimed at discussing the circumstances of women in the Polish labour market of choreographers in the context of the above-mentioned goal of sustainable development. The analysis is focused on the occupational situation of Polish female choreographers working in leading ballet ensembles and unravels the prevailing inequalities between women and men as well as the potential solutions to overcome them.

**Keywords:** women, dance, artists' labour market, gender inequalities

**Słowa kluczowe:** kobiety, taniec, rynek pracy artystów, nierówności płci

## 1. Wprowadzenie

W 2015 roku, kiedy dotychczasowe ogólnoświatowe milenijne cele rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych zostały przekształcone w cele zrównoważonego rozwoju, uznano, że wśród 17 punktów *Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030* jeden poświęcony będzie równości płci i wzmocnieniu pozycji kobiet na świecie. Wyróżniono w nim takie zadania, jak: wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji i przemocy wobec kobiet i dziewcząt na całym świecie, docenienie nieodpłatnej pracy kobiet i opieki sprawowanej przez nie w domu i w rodzinie, wyeliminowanie wszelkich krzywdzących praktyk w kontekście przymusowych małżeństw czy rytualnego okaleczania dziewcząt, zapewnienie powszechnego dostępu do ochrony zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego, a także upowszechnienie korzystania z technologii w celu wzmocnienia pozycji kobiet oraz wzmocnienie polityki, a więc rozwiązań systemowych promujących równość płci i znaczenie kobiet w życiu społecznym [Równość płci... 2021]. Wśród zadań na rzecz równouprawnienia płci znalazło się zapewnienie kobietom pełnego i efektywnego udziału w procesach decyzyjnych na wszelkich szczeblach życia politycznego, ekonomicznego i publicznego oraz nieskrępowanego dostępu do pełnienia funkcji przywódczych. Artykuł podejmuje tę problematykę w kontekście kobiet i kultury, a dokładniej rynku pracy choreografów i choreografek w Polsce – ich dostępu do scen, kanonu dzieł czy udziału w rynku pracy, a więc finalnie wpływu na kształt baletowego dziedzictwa scenicznego w Polsce, a także rozwijającego się dobrobytu społecznego jako takiego.

## 2. Artystki na rynku pracy w kontekście ogólnej sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce nie przedstawia się korzystnie. Statystyki od lat pozostają niezmiennie. Średnia aktywność zawodowa kobiet jest w Polsce niższa niż w Unii Europejskiej (odpowiednio 63% i 68% aktywnych zawodowo kobiet). Kobiety aktywne zawodowo to głównie osoby z wyższym wykształceniem, w wieku 25–49 lat [Magda 2020]. Takie wykształcenie posiada niemal 45% pracujących kobiet, podczas gdy najliczniejszą grupę pracujących mężczyzn stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym [GUS 2018]. Zauważyć należy również tendencję spadkową liczby pracujących kobiet w wieku produkcyjnym na przestrzeni ostatnich lat. W okresie 2011–2017 liczba ta zmniejszyła się o 79 tysięcy. W tym samym czasie liczba pracujących mężczyzn wzrosła o 90 tysięcy [GUS 2018]. Na aktywność żeńskiej części społeczeństwa na rynku pracy wpływają głównie: poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania oraz liczba posiadanych dzieci i ich wiek. Z danych GUS wynika, że 16,5% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu właśnie z powodu nieodpłatnej pracy opiekuńczej na rzecz gospodarstwa domowego

i innych członków rodziny. Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet jest kluczowe dla funkcjonowania państwa, choćby ze względu na wyzwania demograficzne czy niewydolny system emerytalny. Polityka publiczna nie wspiera jednak kobiet, a w szczególności matek czy też starszych osób po 60. roku życia. Kobiety zarabiają w Polsce mniej niż mężczyźni. Dysproporcję tę nazywamy luką płacową, która po skorygowaniu<sup>1</sup> wynosi 16,8% [Magda 2020].

Od lat toczy się dyskusja na temat pracy kobiet zwanej „domową”, która uznawana jest za nieodpłatny obowiązek połowy społeczeństwa. Hegemonia mężczyzn spowodowała, że przez lata rolę kobiety było prowadzenie domu. Druga fala feminizmu umożliwiła im jednak wyjście poza progi domostw i ekstensywne rozpoczęcie karier zawodowych [Evans 1995; Thompson 2002]. To spowodowało jednak zmianę sytuacji kobiet pracujących w kierunku przeciwnym do egalitaryzmu względem mężczyzn. Kobieta zyskała nową pracę, ale nie wyzbyła się dotychczasowych, nieodpłatnych obowiązków domowych.

[Opieka] tworzy kapitał ludzki i społeczny – następane pokolenie pracowników obdarzonych ludzkimi i społecznymi umiejętnościami, dobrych obywateli, na których można polegać. Matki nie mogą się jednak domagać wynagrodzenia od pracodawców zatrudniających ich dzieci. Praca opiekuńcza pozostanie więc niedochodowa, a osoby, które ją wykonują – nadmiernie wyzyskiwane, dopóki nierynkowe instytucje nie zadbają o to, by każdy ponosił jej ciężar [Folbre 2012, s. 64].

W efekcie kobiety w większym stopniu niż mężczyźni kontynuują odgrywanie dwóch ról w pomnażaniu dobrobytu i kapitału społeczeństwa – o charakterze nieodpłatnym (prospołecznym) oraz zawodowym (profesjonalnym).

Nieodpłatna praca to również domena artystów i artystek, których sytuacja ekonomiczna od lat jest niekorzystna. Ogólne tendencje właściwe dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy tożsame są z tymi z obszaru branż kultury. Kobiety artystki są zwykle lepiej wykształcone – 89,6% z nich posiada wyższe wykształcenie ogólne, a 58% wyższe wykształcenie artystyczne, podczas gdy wśród mężczyzn jest to odpowiednio 77% i 47% [Ilczuk i in. 2020, s. 44]. Jednocześnie to kobiety zarabiają zdecydowanie mniej niż mężczyźni – średnio jest to różnica 800 zł netto miesięcznie, gdy weźmiemy pod uwagę medianę, i 1152 zł, gdy patrzy się na średnią [Ilczuk i in. 2020, s. 47]. Wśród wszystkich branż kultury jest to odpowiednio: 3090 zł brutto i 4331 zł brutto [Ilczuk i in. 2020, s. 48]. Jeśli chodzi o tygodniowy czas pracy wśród wszystkich branż artystycznych, kobiety pracują łącznie 43 godziny, w tym twórczo 21 godzin. Jest to wynik niższy niż w przypadku mężczyzn, którzy średnio

---

<sup>1</sup> W takim wypadku pod uwagę bierze się różnicę zarobków między kobietami i mężczyznami na tym samym stanowisku, a nie procentową różnicę między średnimi zarobkami wszystkich kobiet i mężczyzn.

pracują 47 godzin, w tym twórczo 22 godziny [Ilczuk i in. 2020, s. 56]. Potwierdza to ponownie tendencję ogólnie panującą na rynku pracy – kobiety pracują krócej niż mężczyźni, zwykle ze względu na obowiązek pracy opiekuńczej i zajmowanie się domem [Magda 2020; Scott 2021].

### 3. Sytuacja choreografek na rynku pracy na świecie

Badania Dance Data Project prowadzone w USA pokazały, że w 50 czołowych zespołach baletowych w Ameryce, w sezonie 2019/2020, 79% choreografii stworzonych było przez mężczyzn. Jest to niewielka zmiana w kierunku „równości”, bowiem w roku artystycznym 2018/2019 było to 81% wszystkich prac choreograficznych (Dance Data Project 2019). Jessica Teague pokazuje podobną zależność wśród brytyjskich twórców. Wskazuje ona na brak równowagi płci w czterech z pięciu wybranych najważniejszych zespołach baletowych (The Royal Ballet, English National, Scottish Ballet, Birmingham Royal Ballet, Northern Ballet). Choć wszystkie te zespoły w swoim repertuarze posiadają prace kobiet, to tylko Scottish Ballet cechuje przewaga choreografek (57%) nad choreografami w sezonie 2016/2017. Największy zespół baletowy w Anglii, The Royal Ballet, ma najniższy wskaźnik reprezentacji kobiet (4%) – na 22 męskich twórców sezonu przypada tylko jedna kobieta: Cristal Pite. Potwierdza to proporcję rangi zespołu do liczby choreografek. Im jest ona wyższa, tym mniej jest dzieł kobiet.

Zarówno historia, jak i literatura baletowa, a także kształt współczesnych repertuarów zespołów baletowych wskazują na męską dominację wśród twórców spektakli baletowych [Haskell 1969; Meglin, Brooks 2012; Jennings 2013; Mackrell 2013; Cooper 2016; Teague 2016; Kelly 2017; Cholewicka 2018]. W profesjonalnych zespołach baletowych, które charakteryzuje zwiększona konkurencja (nie wspominając już o wyzwaniach związanych z tańcem na puentach, który charakterystyczny jest wyłącznie dla tancerek), niewiele kobiet ma czas, energię, a przede wszystkim ambicje do podejmowania choreograficznych wyzwań [Jennings 2013].

Socjolożka Christine L. Williams w 1992 roku opublikowała badania dotyczące mężczyzn w zawodach zdominowanych przez kobiety. Dowodzi ona, że podczas gdy kobiety w zawodach, gdzie liczebnie dominują mężczyźni, doświadczają zjawiska zwanego szklanym sufitem (*glass ceiling*), uniemożliwiającego im awans, a które spowodowane jest dyskryminującym podejściem mężczyzn – przełożonych, w zawodach typowo kobiecych mężczyźni mogą liczyć na swoiste „wyniesienie”, dzięki szklanym ruchomym schodom (*glass escalator*), co przejawia się w widocznym wsparciu ich promocji i awansu w danym obszarze zawodowym. Williams stwierdza, że kobiece mniejszości zatrudnione w zawodach, w których przeważają mężczyźni, napotykają na liczne trudności – przepisy prawne lub instytucjonalne utrudniające zatrudnienie i awansowanie kobiet w danych specjalnościach. Nieformalne podejmowanie

decyzji awansowych skutkuje dyskryminacją w zatrudnianiu i szkoleniu, widoczny jest także brak wsparcia dla ambitnych kobiet ze strony kolegów. Badaczka dowodzi, że mężczyźni nie stoją jednak przed analogicznymi wyzwaniami, gdy podejmują pracę, w której liczebnie przeważają kobiety; wręcz przeciwnie, mogą doświadczyć przywilejów w zatrudnianiu i awansowaniu [Williams 1992, s. 254–256]. Twierdzenie Williams sprawdza się także w przypadku środowiska baletowego, gdzie choć kobiety przeważają liczebnie, to mężczyźni mogą liczyć na swoiste „wyniesienie“, co pokazują zebrane przeze mnie dane.

#### 4. Metodyka badań własnych dotyczących analizy repertuarów baletowych

W celu zbadania sytuacji kobiet na rynku pracy osób tworzących choreografię należy przyrzeć się ich dostępowi do scen, a więc spektaklom pokazywanym na scenach teatralnych. Wskaźnikiem tego zjawiska są repertuary – sezony baletowe w zespołach baletowych, które ustalane są przez instytucje, a dokładniej – przez dyrektorów artystycznych zespołów baletowych. W badaniach dotyczących rozkładu płci w zespołach baletowych pod uwagę bierze się największe z nich [Teague 2016]. Dla zrozumienia podłoża nierówności oraz poznania faktycznych proporcji płci na gruncie polskim przeprowadziłam analizę zastanych danych ilościowych (*documentary evidence analysis*) [MacDonald, Tipton 1993] uzyskanych ze stron internetowych wybranych zespołów baletowych w sezonie 2018/2019.

Ich lista została ustalona na podstawie oficjalnego portalu [taniecpolska.pl](https://www.taniecpolska.pl) prowadzonego przez Instytut Muzyki i Tańca<sup>2</sup>, gdzie za zespoły baletowe uznaje się:

1. Polski Balet Narodowy
2. Zespół baletowy Teatru Wielkiego w Łodzi
3. Zespół baletowy Teatru Wielkiego w Poznaniu
4. Zespół baletowy przy Operze Krakowskiej
5. Zespół baletowy przy Operze na Zamku w Szczecinie
6. Zespół baletowy przy Operze Śląskiej
7. Balet Opery Nova w Bydgoszczy
8. Balet Opery we Wrocławiu
9. Balet Opery Bałtyckiej.

Dodatkowe kryteria wyboru przyjęte przeze mnie to: wielkość zespołu (powyżej 20 artystów i artystek), forma zatrudnienia (umowa o pracę), repertuar (przeważająca większość spektakli osadzona w technice tańca klasycznego lub technikach pokrewnych – autorskich, przynajmniej jeden balet klasyczny o dużej formie, np. *Jezioro Łabędzie*, *Giselle* itp.), ugruntowana pozycja na polskiej scenie baletowej

---

<sup>2</sup> Instytucje, zespoły baletowe, <https://www.taniecpolska.pl/instytucje/filtr/16> [odczyt: 6.04.2020].

(zespoły funkcjonujące min. 20 lat – również z przerwami, jak w przypadku baletu Opery Bałtyckiej, które zostały założone jako zespoły baletowe).

### Wartości i skala pomiaru spektakli baletowych

W celu określenia proporcji spektakli autorstwa kobiet i mężczyzn stosuję metodę badań statystycznych, gdzie zakładam, że zmienne tworzą skalę pomiarową [Agresti, Finlay 2013]. Jessica Teague w swoich badaniach dotyczących reprezentacji choreografek na scenach europejskich i amerykańskich przyjęła, że wieczór baletowy składający się z trzech części odpowiada wartości 3 – każda część jest oddzielną choreografią. Jeden wieloaktowy spektakl, *Jezioro Łabędzie*, odpowiada wartości 1 [Teague 2016]. W moim przekonaniu i zgodnie z moją wiedzą spektakle wieloczęściowe, tzw. wieczory baletowe, mają często mniejszą rangę niż te będące całością samą w sobie – z historycznego, ekonomicznego i recepcyjnego punktu widzenia. W związku z tym, zgodnie z przyjętymi przeze mnie zmiennymi (płeć twórcy oraz materia, z której choreografię się tworzy – zespoły baletowe), stworzona została autorska skala pomiarowa, gdzie:

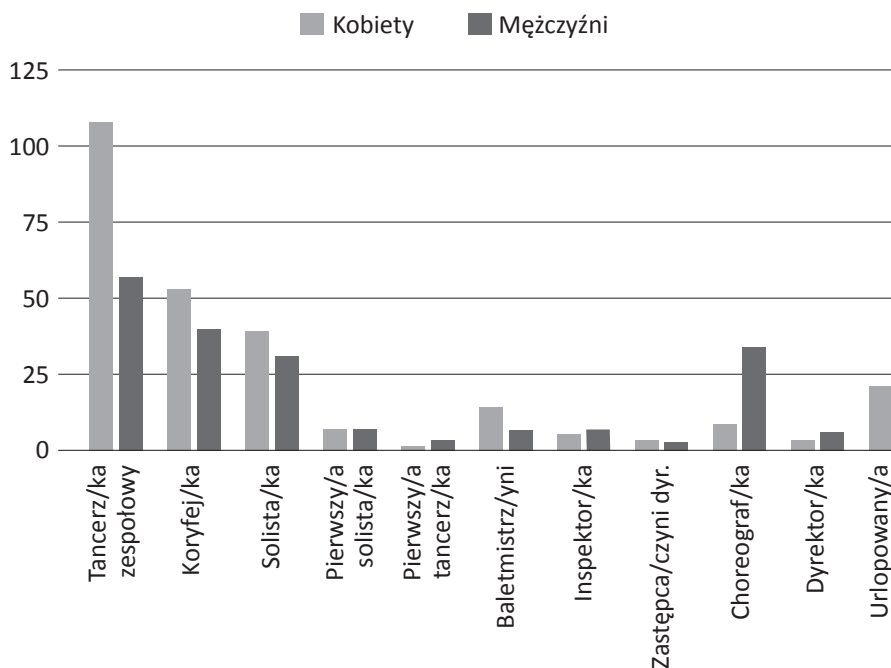
- pełen spektakl baletowy przyjmuje wartość 1,
- dzieło sceniczne wchodzące w skład trzyczęściowego wieczoru baletowego (*triple bill*) przyjmuje wartość 0,3 (i odpowiednio: x-częściowego wieczoru baletowego – wartość  $0,x^3$ ).

## 5. Sytuacja przedstawicieli i przedstawicielek tańca i baletu na rynku pracy w Polsce

Kobiety tańca – niezależnie od prezentowanej techniki czy zawodu – zarabiają średnio 2379 zł brutto, podczas gdy mężczyźni 3449 zł brutto. Jednocześnie kobiety stanowią większość przedstawicieli i przedstawicielek tej branży – 75%, co jest najwyższym odsetkiem kobiet we wszystkich branżach artystycznych, gdzie średnio stanowią one 47% [Ilczuk i in. 2020, s. 8]. W balecie sytuacja jest analogiczna, co nie przekłada się na kobiecą dominację wśród tworzących choreografie czy zarządzających zespołami baletowymi. Ich udział liczbowy w poszczególnych etapach kariery baletowej – rangach w zespołach baletowych – proporcjonalnie spada. W sezonie 2019/2020 wszystkich kobiet pracujących w 9 czołowych zespołach baletowych w Polsce było 59,3%, tj. 283 kobiety w porównywaniu ze 194 mężczyznami.

<sup>3</sup> Najczęstszą formą wieczorów baletowych – form łączonych różnych choreografów i choreografek – są formy trzyczęściowe, choć zdarzają się również balety dwu- czy czteroczęściowe.

Na najniższym szczeblu kariery wśród tancerek i tancerzy zespołowych (tzw. *corps de ballet*) kobiety stanowiły 62%, jednocześnie wśród będących na uznawanym za najbardziej twórczy, cenionym i prestiżowym szczeblu choreografów i choreografek było ich zaledwie 19%. Podobnie sytuacja wygląda wśród kadry zarządczej, gdzie wśród kierujących czołowymi kompaniami baletowymi w Polsce są zaledwie 3 kobiety w stosunku do 6 mężczyzn. Kobiety jednak – podobnie jak w nauce [Młodożeniec, Knapińska 2013] i innych dziedzinach – silnie zasilają kadrę pedagogiczną – baletmistrzyń było aż 67% [Cholewicka 2021]. Tendencję spadkową udziału kobiet wraz ze wzrostem rangi (pięciem się po szczeblach kariery) przedstawia rys. 1.

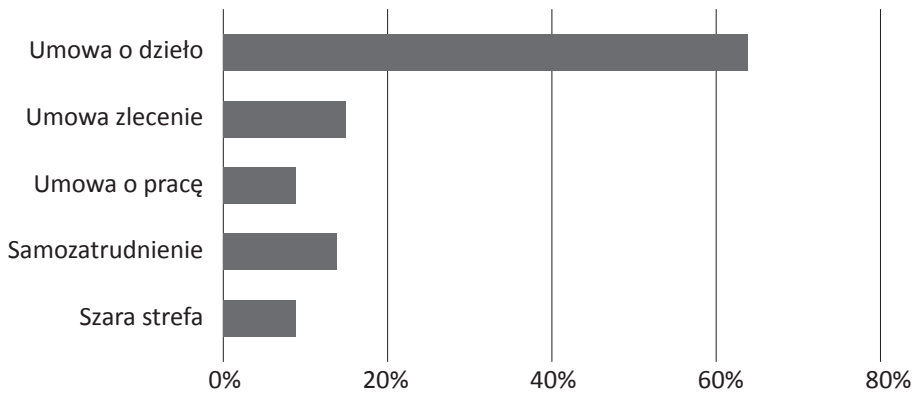


Rys. 1. Liczba kobiet i mężczyzn zajmujących poszczególne stanowiska w zespołach baletowych w Polsce w sezonie 2018/2019

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy danych dotyczących składów wybranych 9 zespołów baletowych pochodzących ze stron internetowych oper i teatrów w sezonie 2019/2020.

## 6. Formy zatrudnienia oraz nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami pracującymi w zawodzie choreografa

Jak wynika z badań pod kierunkiem Doroty Ilczuk [Ilczuk, Gruszka, Walczak 2018], w przypadku artystów i artystek trudniących się choreografią większość to przedstawiciele artystycznego prekariatu. Przeważającą formą zatrudnienia jest w ich przypadku umowa o dzieło (64%), 15% osób zawiera umowy zlecenia, tylko 9% posiada przywilej zatrudnienia stałego, na zasadach umowy o pracę, aż 14% jest samozatrudnionych. Szarą strefę zasila 9% choreografów i choreografek, pracujących bez umowy, a więc bez podstawowych świadczeń socjalnych, takich jak ubezpieczenie zdrowotne (rys. 2).



Rys. 2. Formy zatrudnienia wśród osób wykonujących zawód choreografa/choreografki w Polsce w 2018 roku

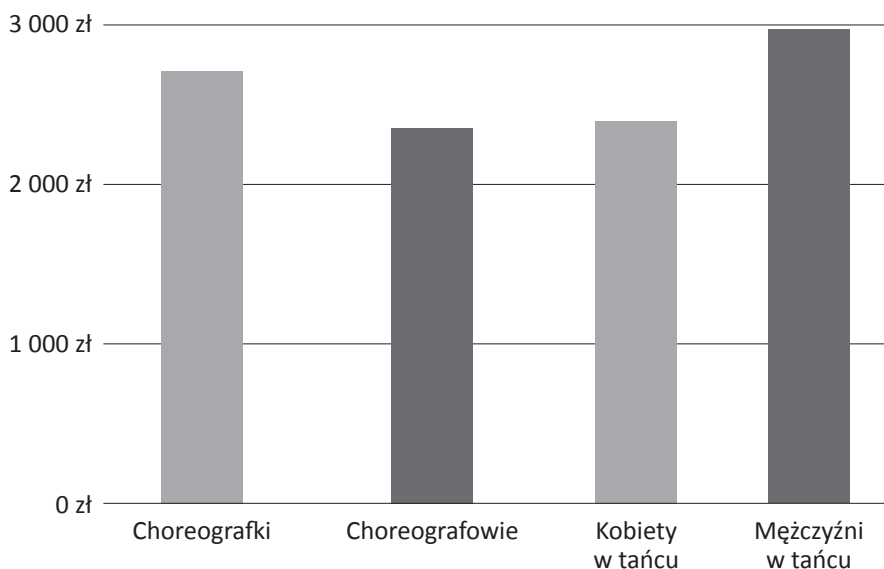
Źródło: opracowanie własne na podstawie Ilczuk, Gruszka, Walczak 2018.

Wśród wszystkich trudniących się choreografią aż 60% posiada artystyczne wykształcenie wyższe, 20% to osoby z wykształceniem średnim, 5% – z wykształceniem podstawowym, a jedynie 15% nie posiada żadnego wykształcenia artystycznego. W przypadku wykształcenia ogólnego 90% biorących udział w badaniu to osoby z wykształceniem wyższym, pozostałe 10% – średnim. Znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn pracujących w tym zawodzie jest lepiej wykształcona – jest tak w przypadku ogółu społeczeństwa, wszystkich artystów i artystek w Polsce, a także wśród przedstawicieli i przedstawicielek choreografii.

Średnie miesięczne zarobki osób trudniących się choreografią wynoszą 2643 zł netto (według GUS w 2018 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w gospodarce narodowej wynosiło 3728 zł), co stanowi wartość wyższą niż średnia



dla branży „taniec” (2524 zł). Choreografki zarabiają średnio 2714 zł, a choreografowie 2357 zł. Zarobki netto w branży „taniec” wynoszą: dla kobiet – 2411 zł, dla mężczyzn – 2978 zł [Ilczuk, Gruszka, Walczak 2018]. Co ciekawe, choreografowie zarabiają mniej niż przedstawiciele tańca w ogóle, z kolei choreografki więcej niż kobiety w branży „taniec” (rys. 3).



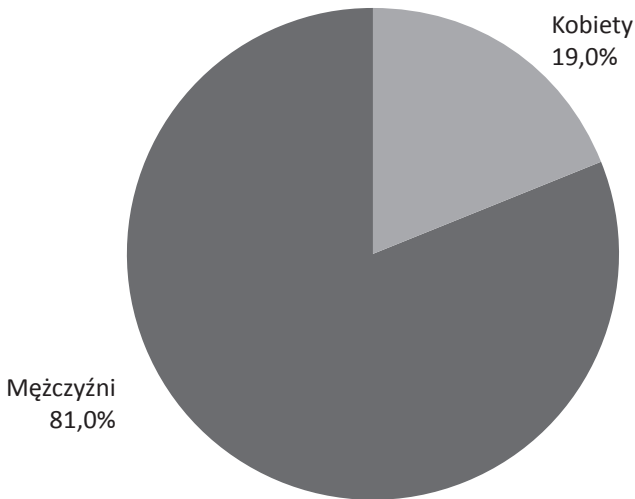
Rys. 3. Średnie zarobki netto według płci w branży „taniec” oraz wśród osób tworzących choreografię w Polsce w 2018 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ilczuk, Gruszka, Walczak 2018.

Choreografowie i choreografki pracują średnio 43 godziny w ciągu tygodnia, a więc podobnie jak ogół artystów i artystek, gdzie średni tygodniowy czas pracy wynosi dla kobiet 43 godziny, a dla mężczyzn 47. Czas pracy twórczej choreografów i choreografek jest jednak znacznie dłuższy od przeciętnego czasu pracy artysty czy artystki aż o 10 godzin – dla ogółu jest to 21 godzin w tygodniu, a dla choreografii 31. Aktywność twórcza autorów i autorek spektakli tanecznych wynosi prawie 17 lat, z czego lata zarobkowe to zaledwie nieco ponad 14 lat [Ilczuk, Gruszka, Walczak 2018].

## 7. Dominacja mężczyzn jako twórców choreografii spektakli baletowych wystawianych w Polsce. Analiza repertuarów w sezonie 2019/2020<sup>4</sup>

Na początku trzeciego stulecia XXI wieku w Polsce – w sezonie 2019/2020, 81% wszystkich choreografów i choreografek pracujących w 9 czołowych zespołach baletowych stanowili mężczyźni. Ich liczba wynosiła 36. Choreografek było znacznie mniej, bo 8, co stanowi mniej niż 20% całej badanej grupy (rys. 4). Większość pokazywanych prac tworzona była przez artystów i artystki żyjące. Wśród historycznych twórców i twórczyń również przeważali mężczyźni. W sezonie 2019/2020 znalazły się prace 3 mężczyzn (Conrad Drzewiecki, Jean Coralli, Jules Perrot) oraz 1 kobiety – niezwykle ważnej figury dla faworyzującej mężczyzn historii tańca: Bronisławy Niżyńskiej.



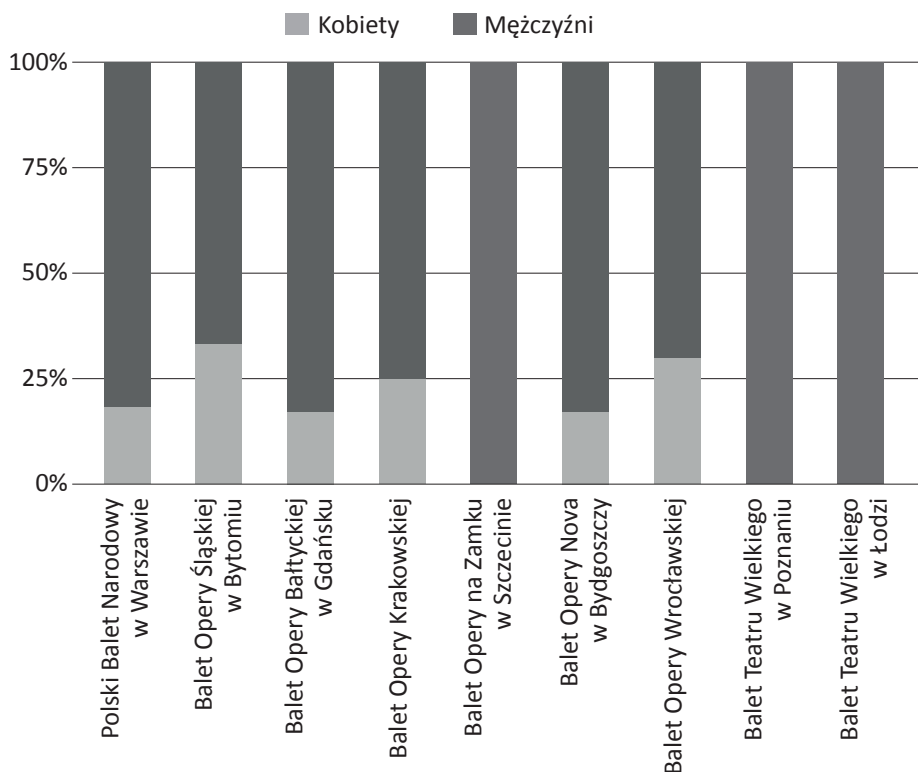
Rys. 4. Choreografki i choreografowie w Polsce w sezonie 2019/2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie stron internetowych wybranych zespołów baletowych w sezonie 2019/2020.

Patrząc na historię tańca, trudno jest znaleźć choreografki baletowe, a trend ten pozostaje niezmienny. Wśród 9 polskich kompanii baletowych są takie, których repertuary całkowicie pomijały dzieła kobiet (nawet jako części wieczorów baletowych). Były to: Opera na Zamku w Szczecinie, Teatr Wielki w Łodzi oraz Teatr

<sup>4</sup> Ta część badań została opublikowana w artykule *Women to the placards! The socio-economic situation of female choreographers in the male world of ballet art* [Cholewicka 2021].

Wielki w Poznaniu. Warto zauważyć, że ten ostatni zespół pokazał prace aż 9 różnych choreografów w sezonie 2019/20. Wśród nich nie było żadnej kobiety (rys. 5).



Rys. 5. Proporcje kobiet i mężczyzn tworzących choreografię w sezonie 2019/2020 w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie wybranych repertuarów baletowych w sezonie 2019/2020.

W Polsce w sezonie 2019/2020 najwięcej prac – 5, było autorstwa Henryka Konwińskiego. Drugim czołowym twórcą w Polsce, którego 5 pełnospektaklowych prac można było zobaczyć w tym sezonie, był Giorgio Madia. Robert Bondara również znacząco przyczynił się do wzbogacenia sezonu baletowego, pokazując zarówno spektakle pełne, jak i choreografie wchodzące w skład wieczorów baletowych różnych zespołów.

Wśród pozostałych 19% twórców i twórczyń było 8 choreografek: Anna Hop, Iwona Runowska, Anna Majer, Izabela Sokołowska-Boulton, Violetta Suska, Bronisława Niżyńska oraz Zofia Rudnicka i wybitna tancerka Ewa Głowacka. Duet ten zrealizował inscenizację romantycznego baletu *Giselle*, na podstawie oryginalnej choreografii Jeana Corrallego i Jules'a Perota. Spektakl ten, znajdujący się

w repertuarze Opery Wrocławskiej, nie jest więc spektaklem autorskim. Część choreografek zrealizowała wyłącznie fragment – jeden akt spektaklu nieautorskiego. Izabela Sokołowska-Boulton wspólnie z Wojciechem Warszawskim<sup>5</sup> na podstawie oryginalnej choreografii stworzyli II akt tego samego baletu romantycznego – *Giselle*.

Są wśród choreografek artystki, które tworzą wyłącznie spektakle własne. Oryginalne choreografie Anny Hop mają w repertuarze aż dwa zespoły: Polski Balet Narodowy – jednoaktowy balet *Mąż i żona*, będący jedną z dwóch części wieczoru baletowego *Fredriana* (na scenie kameralnej), natomiast Opera Wrocławska – *Karnawał zwierząt* (jednoaktowy balet dla dzieci).

## 8. Dlaczego choreografek wciąż brakuje? Próba nakreślenia przyczyn

Przeprowadzone badania mają charakter ilościowy. Poglądowo przedstawiają sytuację kobiet trudniących się choreografią na rynku pracy; niezbędne jest przeprowadzenie dalszych badań, by poznać przyczyny takiego stanu rzeczy. Jak wynika z analizy badań [Ilczuk, Gruszka, Walczak 2018], nie ma istotnych różnic między mężczyznami i kobietami w choreografii w sferze chociażby zarobków czy tygodniowego czasu pracy. Choreografki – lepiej wykształcone, pozostają jednak mniejszością. Jak przyznał w Międzynarodowym Dniu Baletu 2021 Krzysztof Pastor – dyrektor Polskiego Baletu Narodowego: „Oczywiście uważam, że choreografkom trudniej jest się przebić”, kontynuując swoją myśl z 2016 roku, gdzie we wstępie do książki *Dziesięć tańczących kobiet* napisał: „Tamara Rojo, dyrektorka English National Ballet, postanowiła ułożyć wieczory baletowe według parytetu i okazało się, że kobiet choreografek nie miała do dyspozycji aż tak wiele. [...] zaryzykowałbym tezę, że mężczyźni jako kreatorzy dojrzejewają wolniej i później, by powołać się na przykład na Emanuela Gata czy Jérôme’a Bela, a także paru innych twórców awangardowych” [Marczyński 2016, s. 7–8].

Można by się zastanawiać, czy każda kariera choreograficzna jest kolejnym, niezbędnym i pożądanym krokiem na ścieżce kariery kobiety w balecie. Oczywiście nie każda tancerka pragnie rozwoju w dziedzinie choreografii, tak jak nie każdy aktor dąży do zostania reżyserem. Kobiety pozostają jednak znaczną mniejszością w choreografii. Odwracając postawione wyżej pytanie, należałoby się zastanowić, czy każdy choreograf niegdyś był tancerzem. Śledząc biografie choreografów i choreografek, można zauważyć, że prawie kariera choreograficzna poprzedzona jest dłuższą lub krótszą pracą sceniczną.

Nierzadko to właśnie w trakcie pracy w zespole baletowym artyści i artystki podejmują pierwsze próby działań choreograficznych, chociażby w czasie warsztatów twórczych wchodzących w skład repertuarów. W czasie takich przedsięwzięć

<sup>5</sup> Stanowią oni ciało zarządzające baletem Opery Bałtyckiej.

mają oni okazję sprawdzić się zarówno w pracy choreograficznej, jak i innych działaniach – przy kostiumach, świetle czy projekcjach wideo. Tu również kobiety stanowią mniejszość wśród osób decydujących się podjąć stworzenia własnej miniaturowej choreograficznej. Jak pokazuje przykład warsztatów choreograficznych *Kreacje* organizowanych przez największy zespół baletowy w Polsce – Polski Balet Narodowy, kobiet jest mniej niż mężczyzn; w poszczególnych edycjach było ich odpowiednio: *Kreacje 12* (2020): 3–8<sup>6</sup>; *Kreacje 11* (2019): 3–11; *Kreacje 10* (2018): 5–10; *Kreacje 9* (2017): 3–6.

O tym, jaki repertuar i jacy choreografowie będą prezentowani każdego roku, decydują dyrektorzy artystyczni zespołów baletowych – pełniący rolę *gatekeeperów* [Teague 2016, s. 8]. Stanowiska te zwykle zajmowane są przez mężczyzn: „Podobnie jak teatr i orkiestra, taniec jest do pewnego stopnia podzielony zawodowo i płciowo. Stanowiska nietaneczne – zdominowane przez mężczyzn, są najbardziej wpływowe” [Hanna 1987, s. 23]. W Polsce w sezonie 2019/2020 6 na 9 zespołów baletowych kierowanych było przez mężczyzn. Zatem zarówno choreografia, jak i sfera zarządcza w balecie zdominowane są przez mężczyzn.

Podobna tendencja panuje w środowisku akademickim, gdzie obserwuje się częstsze przyjmowanie doktorantów płci męskiej przez profesorów tej samej płci.

Zjawisko to w polu nauk ścisłych nazwane zostało *płciowym apartheidem* [Etkowitz, Kemelgor, Uzzi 2000]. Osoby uprzywilejowane, w pozycji władzy, zwierzchnicy starają się dobrać podopiecznych, których płeć, styl, zainteresowania będą odpowiadać ich własnym. Daje to szansę na swego rodzaju naukową lub artystyczną „nieśmiertelność”. W sytuacji młodych artystów czy naukowców rola mentora i jego wybory są kluczowe w rozwoju i rozpoczęciu kariery w ogóle [Cholewicka 2018].

## 9. Podsumowanie

W ostatnich latach coraz więcej mówi się o alternatywnych źródłach dochodów danego kraju. W perspektywie kryzysu każdy czynnik pomnażający dochód krajowy stanowi istotny element polityki gospodarczej kraju. Kultura i związane z nią przemysły [Nowak, Wieteska 2020] oraz praca kobiet, wpływające *explicite* na spadek bezrobocia i pomnażanie PKB, w końcu stały się obiektami zainteresowania ekonomistów [Throsby 2010, s. 64; Scott 2021, s. 52]. W 2006 roku ukazała się pierwsza

---

<sup>6</sup> Specyficzna premiera online w czasie pandemii, której realizacja wiązała się z dodatkowymi wymogami operatorsko-audiowizualnymi. Wzięły w niej udział 4 kobiety – Anna Hop i Joanna Drabik stworzyły własne choreografie, a Olga Yaroshenko i Rosa Pierro współtworzyły choreografię wraz z męskimi partnerami kreacyjnymi.

publikacja *Global Gender Gap Report* Światowego Forum Ekonomicznego, który wprowadził do ekonomii perspektywę płci. Jednocześnie skierował uwagę na relację między dobrobytem i zrównoważonym rozwojem danego kraju a włączaniem kobiet w życie gospodarcze na równych prawach [Scott 2021, s. 53]. Rolę kobiet i kultury podkreślić należy również w ujęciu tak często omawianego problemu zrównoważonego rozwoju, który aż do 2015 roku ograniczał się głównie do kwestii środowiskowych, pomijając problem równouprawnienia kobiet i mężczyzn czy wartości kulturowych, coraz bardziej zacierających się w obliczu globalizacji. „To są istotne kwestie – zwiększanie ludzkich możliwości, a nie produktu krajowego, powinno być celem polityki rozwoju” [Griffin 1996, s. 233].

Choreografie spektakli baletowych od lat pozostają domeną męską, podobnie jak stanowiska kierownicze w zespołach baletowych. Mimo lepszego wykształcenia kobiety w balecie zarabiają mniej i pracują krócej. Trudno więc mówić o egalitarnym rozwoju obu płci w tej sferze oraz „zapewnieniu kobietom pełnego i efektywnego udziału w procesach decyzyjnych” [*Równość płci...* 2021]. „Większość tancerek tańczy w baletach stworzonych przez mężczyzn, a także w zespołach kierowanych przez mężczyzn, przez cały okres trwania swojej kariery” [Macaulay 2017].

Wiek XXI jest czasem zmian równościowych na rynku pracy podyktowanych odgórnie, np. przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Choć powoli, docierają one także do świata tańca i baletu. Większa świadomość artystek, zmiany w systemie edukacji artystycznej, walka o równość płac oraz ich transparentność, inicjatywy prokobiece wspierające młode choreografki, takie jak wieczory baletowe dedykowane kobiecym choreografiom<sup>7</sup>, są niezbędne i kluczowe na drodze do równości, zrównoważonego rozwoju i równoważności płci w balecie, a także większego udziału kobiet zarówno w polskim, jak i światowym dziedzictwie scenicznym oraz międzynarodowym rynku pracy. Jak pisze Linda Scott:

Mężczyźni stanowią podstawę siły roboczej na całym świecie. Można więc założyć, że jeśli nie nastąpi gwałtowny wzrost ich produktywności, trudno zakładać zwiększenie obecnie wypracowanej przez nich koniunktury. Osiągnęli oni bowiem poziom bliski maksimum produktywności. Dlatego też kobiety, jako zasób nie w pełni wykorzystany, stanowią szansę na rozwój, wzrost gospodarczy i zwiększenie dobrobytu, a nie zagrożenie i konkurencję dla mężczyzn na rynku pracy [Scott 2021, s. 56].

Jest to niezwykle istotne w kontekście kobiet choreografek. Należy pamiętać, że czas ich kreatywnej produktywności jest ograniczony, a jeszcze bardziej ograniczony jest czas zdobywania doświadczenia scenicznego – niezbędnego dla każdego twórcy czy twórczyni choreografii. Kariera tancerki jest niezwykle krótka i krucha – z powodu

<sup>7</sup> Wśród obecnie funkcjonujących inicjatyw wyróżnić należy: *She Persisted* (English National Ballet), *ABT Women's Movement* (American Ballet Theater) czy *Venus Rising* (New Zealand Royal Ballet).

nieustannego ryzyka kontuzji, a także ograniczeń ciała, które, jako najistotniejszy zasób tancerki, zużywa się. Dlatego tak ważne jest wsparcie rozwoju zawodowego kobiet w branży tanecznej, podobnie jak w innych dziedzinach działalności kulturalnej i gospodarczej. „Trzy obszary, w których polityka publiczna może zwiększyć aktywność zawodową kobiet, to: rynek pracy przyjazny rodzicom, lepsza jakość usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci, większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę i prace domowe” – wylicza Iga Magda [2020, s. 1]. Zniesienie dyskryminacji i wsparcie kobiet jest kluczem do zróżnicowanego i równościowego rozwoju zarówno globalnego, jak lokalnego. „To nie bogate kraje stać na wyzwolenie kobiet – to wyzwolenie kobiet czyni kraje bogatymi” [Scott 2021, s. 53].

## Bibliografia

- Agresti A., Finlay B. (2013), *Statistical methods for the social sciences*, <http://0-lib.myilibrary.com/wam.city.ac.uk/Open.aspx?id=527386> [odczyt: 10.01.2021].
- Bąkowska K., Marczewski K., Sawulski J., Sztolsztejner A., Nowak J., Wieteska M. (2020), *Rola gospodarki kreatywnej w Polsce*, PIE [raport], [https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/07/PIE-Raport\\_Gospodarka\\_kreatywna.pdf](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/07/PIE-Raport_Gospodarka_kreatywna.pdf) [odczyt: 20.03.2021].
- Boserup E., Tan S.F., Toulmin C. (2013), *Women's role in economic development*, London, New York: Routledge.
- Cholewicka E. (2018), *Rola płci w edukacji tanecznej i na rynku tańca. Perspektywa stolicy w kontekście ogólnopolskim*, [w:] H. Raszewska-Kursa (red.), *Taniec w Warszawie – społeczeństwo, edukacja, kultura*, Warszawa: Fundacja Artystyczna PERFORM, Fundacja Rozwoju Teatru NOWA FALA.
- Cholewicka E. (2021), *Women to the placards! The socio-economic situation of female choreographers in the male world of ballet art*, „Studia de Cultura”, 13(2), s. 72–89.
- Cooper M. (2016), *This man is trying to reinvent the Pennsylvania Ballet*, „The New York Times”, March 17.
- Dance Data Project (2019), *208-2019 Season Overview*, <https://www.dancedataproject.com/just-released-2018-2019-season-overview/> [odczyt: 26.11.2021].
- Evans J. (1995), *Feminist theory today. An introduction to second-wave feminism*, Thousand Oaks: Sage.
- Etzkowitz H., Kemelgor C., Uzzi B. (2000), *Athena unbound: The advancement of women in science and technology*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Folbre N. (2012), *Niewidzialne serce: opieka a gospodarka światowa*, [w:] N. Visvanathan, L. Duggan, L. Nisonoff, N. Wiegiersma (red.), *Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów*, Warszawa: Polska Akcja Humanitarna.
- Griffin K. (1996), *Studies in globalization and economic transitions*, London: Macmillan.
- GUS (2018). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Raport*.

- Hanna J. (1987), *Patterns of dominance: Men, women, and homosexuality in dance*, „The Drama Review: TDR”, t. 31, nr 1, s. 22–47, <http://www.jstor.org/stable/1145764> [odczyt: 11.12.2021].
- Haskell A. (1965), *Balet*, Kraków: Polskie Wydawnictwo Muzyczne.
- Ilczuk D., Dudzik T., Gruszka E., Jeran A. (2015), *Artyści na rynku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Attyka.
- Ilczuk D., Gruszka E., Walczak W. (2018), *Szacowanie liczebności artystów twórców i wykonawców*, Warszawa: Narodowy Instytut Fryderyka Chopina.
- Ilczuk D., Gruszka-Dobrzyńska E., Socha Z., Hazanowicz W. (2020), *Policzone i policzeni! Artyści i artystki w Polsce*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Instytucje, zespoły baletowe, Instytut Muzyki i Tańca, <https://www.taniecpolska.pl/instytucje/filtr/16> [odczyt: 6.04.2020].
- Kelly, C. LaM. (2015). *Dancing up the glass escalator: Institutional advantages for men in ballet choreography*, „Columbia Undergraduate Research Journal”, 2(1).
- Jennings, Luke. 2013. *Sexism in dance: Where are all the female choreographers?*, „The Guardian”, <https://www.theguardian.com/stage/2013/apr/28/women-choreographers-glass-ceiling> [odczyt: 25.11.2021].
- Macaulay J. (2017), *Of women, men and ballet in the 21st century*, „The New York Times”, <https://www.nytimes.com/2017/01/12/arts/dance/of-women-men-and-ballet-in-the-21st-century.html> [odczyt: 13.03.2021].
- Mackrell, J., (2013) *Why are women choreographers two steps behind the lords of the dance?*, „The Guardian”, <http://www.theguardian.com/stage/2013/apr/19/women-choreographers-experiment-laban-dance> [odczyt: 13.02.2022].
- MacDonald K., Tipton C. (1993), *Using documents*, [w:] N. Gilbert (red.), *Researching social life*, London: Sage, s. 187–200.
- Magda I. (2020), *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020\\_PL.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020_PL.pdf) [odczyt: 14.02.2022].
- Marczyński J. (2016), *Dziesięć tańczących kobiet*, Warszawa: Axis Mundi.
- Meglin, J. A., Brooks, L.M. (2012). *Where are all the women choreographers in ballet?*, „Dance Chronicle” 35.1.
- Parpart J.L., Rai S.M., Staudt K.A. (red.) (2003). *Rethinking empowerment. Gender and development in a global/local world*, London: Routledge.
- Rozwadowska A. (2017), *Strajk kobiet. Po co wspierać kobiety na rynku pracy? To proste: dla zysku*, <http://wyborcza.pl/7,75398,21467199,strajk-kobiet-po-co-wspierac-kobiety-na-ryнку-pracy-to-proste.html> [odczyt: 26.12.2020].
- Równość płci a cele zrównoważonego rozwoju*, <https://www.un.org.pl/rownosc-płci-a-cele-zrownowazonego-rozwoju> [odczyt: 19.03.2021].
- Scott L. (2021), *Kapitał kobiet. Dlaczego równouprawnienie wszystkim się opłaca*. Warszawa: Wydawnictwo Filtry.
- Teague J. (2016), *Where are the female choreographers? A study on the gender imbalance among professional choreographers working in the fields of classical ballet and contemporary dance*, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEw>



j67tzlsuP1AhWos4sKHVJzARgQFnoECAIQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.danceicons.org%2F\_doc%2FFemanleChoreograohers.pdf&usg=AOvVaw1pc7hEpe4booo1g2lhbU5Q [odczyt: 14.02.2022].

Thompson B. (2002), *Multiracial feminism. Recasting the chronology of second wave feminism*, „Feminist Studies”, 28(2), s. 337–360.

Throsby D. (2010), *Ekonomia i kultura*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.

Viasvanathan N., Nisonoff L., Duggan L., Wiegersma N. (2012), *Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów*, Warszawa: Polska Akcja Humanitarna.